ONTARIO
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

POLICY ON CREED AND THE ACCOMMODATION OF RELIGIOUS OBSERVANCES

ISBN – 0-7778-6518-1

Approved by the Commission: October 20, 1996

Available in various formats: IBM compatible computer disk, audio tape, large print

Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca

Disponible en français

PLEASE NOTE

This policy reflects the Commission's interpretation of the *Ontario Human Rights Code* provisions and should be read in conjunction with the specific provisions of the *Code*. Any questions regarding this policy should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

TABLE OF CONTENTS

Application of this Policy

Creed

Equal Treatment on the Ground of Creed

"Discrimination"

1. Discrimination and Harassment
2. Direct and Indirect Discrimination
3. Constructive Discrimination
4. "Needs of the Group"

The Duty to Accommodate

1. Rights and Duties
2. Unions and the Duty to Accommodate

The Standard of "Undue Hardship"

Specific Cases

1. Dress Codes
2. Break Policies
3. Recruitment Procedures
4. Religious Leave
5. Flexible Scheduling
6. Rescheduling and the *Employment Standards Act*

Exceptions

Conclusion

For Further Information

POLICY ON CREED AND THE ACCOMMODATION

OF RELIGIOUS OBSERVANCES

The Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*"), states that it is public policy in Ontario to recognize the inherent dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination. The *Code* aims at creating a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and feels able to contribute to the community.

Creed is a prohibited ground of discrimination under the *Code*. Every person has the right to equal treatment with respect to services, goods, facilities, employment, the occupancy of accommodation, the right to enter into contracts and the right to join trade unions or other vocational associations, without discrimination because of creed.

These policy guidelines set out the position of the Ontario Human Rights Commission with respect to creed and the accommodation of religious observances related to a person's creed.

APPLICATION OF THIS POLICY

The *Human Rights Code* applies to:

i) the workplace (*including recruiting, application forms, interviews, promotions, office dress codes and shift schedules*);

ii) services, goods and facilities *(schools, school boards, shops, restaurants, hospitals, schools, correctional facilities and insurance services);*

iii) the occupancy of accommodation *(including rental accommodation such as apartments, college residences, hotel/motel facilities and condominium housing);*

iv) contracts *(verbal or written agreements)*, and

i) membership in occupational associations and trade unions.

CREED [1]

Creed is not a defined term in the *Code*. The Ontario Human Rights Commission has adopted the following definition of creed:

Creed is interpreted to mean "religious creed" or "religion." It is defined as a professed system and confession of faith, including both beliefs and observances or worship. A belief in a God or gods, or a single supreme being or deity is not a requisite.

Religion is broadly accepted by the Commission to include, for example, non-deistic bodies of faith, such as the spiritual faiths/practices of aboriginal cultures, as well as ***bona fide*** *newer religions (assessed on a case by case basis).*

The existence of religious beliefs and practices are both necessary and sufficient to the meaning of creed, if the beliefs and practices are sincerely held and/or observed.

"Creed" is defined subjectively. The *Code* protects personal religious beliefs, practices or observances, even if they are not essential elements of the creed,2 provided they are sincerely held.

It is the Commission's position that every person has the right to be free from discriminatory or harassing behaviour that is based on religion or which arises because the person who is the target of the behaviour does not share the same faith. This principle extends to situations where the person who is the target of such behaviour has no religious beliefs whatsoever, including atheists and agnostics who may, in these circumstances, benefit from the protection set out in the *Code*.3

In either situation, creed must be involved - either because the person who is the subject of the discrimination is seeking to practice his or her own religion, or because the person who is harassing or discriminating is trying to impose their creed on someone else. In both cases, creed must be involved.

Creed does *not* include secular, moral or ethical beliefs or political convictions.4 This policy does not extend to religions that incite hatred or violence against other individuals or groups,5 or to practices and

observances that purport to have a religious basis but which contravene international human rights standards or criminal law.6

EQUAL TREATMENT ON THE GROUND OF CREED

Freedom of religion is the basic principle that informs the right to equal treatment under the *Code* on the ground of creed.7 First, this implies that the law can require measures to

facilitate the practice of religious observances.8 Second, it also means that no person can force another to accept or comply with religious beliefs or practices.

This dual aspect of equality is emphasized by case law that has consistently protected freedom of religion and expressions of religious beliefs *as well as* non-beliefs and refusals to participate in religious practices.9 According to a 1989 board of inquiry, no matter how convinced a person may be that he or she has a religious message that others should hear and heed, the *Code* prohibits the imposition of that message onto others. "In the workplace, a religiously militant employer is no more entitled to impose his or her version of religious enlightenment on employees than a sexually militant employer is entitled to impose his or her sexual ideas or wishes."10

"DISCRIMINATION"

1. Discrimination and Harassment

In *Dufour v. J. Roger Deschamps Comptable Agréé*, the Ontario board of inquiry stated that:

*[h]arassment or discrimination against someone because of religion is a severe affront to that person's dignity, and a denial of the equal respect that is essential to a liberal democratic society.*11

Discrimination because of creed includes any distinction, exclusion, restriction or preference based on religion or belief and having as its purpose or as its effect the nullification or impairment of the recognition of human rights and fundamental freedoms on an equal basis.12

Harassment on the grounds of creed is a form of discrimination. It involves conduct or comments concerning religious beliefs or practices which are known or ought to known to be offensive. A single incident may constitute "harassment" and may create a poisoned environment if it is substantial or significant enough.

Example: Management makes an employee's religious practices or beliefs the subject of jokes or derogatory comments or by other employees. This conduct is a form of harassment and the employee has the right to complain to the Commission.

2. Direct and Indirect Discrimination

Discriminatory practices that fail to meet any statutory justification test13 are illegal and will be struck down.

Example: Unless the client-employer is a "special interest organization," 14 an employment agency that screens out all persons who do not share the employer-client's religion is acting illegally. Such practices cannot be justified on the grounds of customer preference.15

Example: A public school that gives priority to the Lord's Prayer as part of opening and closing exercises fails to treat non-Christians equally.16

Discrimination can also be indirect.

Example: A landlord prefers renting to tenants whose religion is the same as the landlord's. If a tenant refuses to sublet the apartment based on the landlord's "rule," then the landlord may be also be named as a respondent to a human rights complaint.17

3. Constructive discrimination

Constructive discrimination arises when a neutral requirement, qualification or factor has an adverse impact on members of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination under the *Code*. Because of its adverse impact, this is said to result in "constructive discrimination." Section 11(1) of the *Code* provides that discrimination occurs:

Where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but

that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member.

Unless an exception is provided by law, constructive discrimination cannot be tolerated unless the employer takes reasonable steps to accommodate the affected person. A prima facie case of constructive discrimination is established if it can be shown that an individual has been subject to an exclusion, restriction or preference that has had an adverse impact on members of a group protected by the *Code*.

Typically, in the context of creed, issues arise in the areas of:

i) dress codes

ii) break policies

iii) recruitment and job applications

iv) flexible scheduling

v) rescheduling

vi) religious leave

We will deal each of these special cases in Part 7.

4. "Needs of the Group"

The term "needs of the group" means the needs of the religious group to which an individual belongs. The group's needs must be assessed in order to accommodate the individual.18 Courts have looked to the accepted religious practices and observances that are part of a given religion or creed in order to assess those needs.

Example: School teachers of the Jewish faith request a paid day of leave in order to observe Yom Kippur. In order to assess the needs of the group, the employer should seek information about the tenets of the Jewish faith, which establish that observant Jews cannot work on Yom Kippur.19

THE DUTY TO ACCOMMODATE

The *Code* provides the right to be free from discrimination, and there is a general corresponding duty to protect the right: the "duty to accommodate." The duty arises when a person's religious beliefs conflict with a requirement, qualification or practice. The *Code* imposes a duty to *accommodate* based on the needs of the group of which the person making the request is a member. Accommodation may modify a rule or make an exception to all or part of it for the person requesting accommodation.

Subsection 11(2) of the *Code* imposes the duty to accommodate in cases of constructive discrimination:

11(2). The Commission, the board of inquiry or a court shall not find that a requirement, qualification or factor is reasonable and bona fide in the circumstances unless it is satisfied that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

1. Rights and Duties

Both the people responsible for providing the accommodation and the person requesting it have rights and responsibilities during accommodation. We list some of these below by way of example:

FOR THE PERSON REQUESTING ACCOMMODATION (person requesting)

FOR THE PERSON OR ORGANIZATION RESPONSIBLE FOR PROVIDING ACCOMMODATION (person responsible)

Person requesting: Take the initiative to request accommodation

Person responsible: Respect the dignity of the person seeking accommodation

Person requesting: Explain why accommodation is required

Person responsible: Assess the need for accommodation based on the needs of the group of which the person is a member.20

Person requesting: Provide notice of request in writing, and allow a reasonable time for reply

Person responsible: Reply to the request within a reasonable time

Person requesting: Explain what measures of accommodation are required

Person responsible: Grant requests related to the observance of religious practices

Person requesting: Deal in good faith

Person responsible: Deal in good faith

Person requesting: Be flexible and realistic

Person responsible: Consider alternatives

Person requesting: The individual may request details of the cost of accommodation if undue hardship may be a factor

Person responsible: If accommodation is not possible because of undue hardship, explain this clearly to the person concerned and be prepared to demonstrate why this is so.

Sometimes, it may not be possible completely to resolve the conflict without causing undue hardship to the person responsible for providing the accommodation. A measure of accommodation may be acceptable if meets the needs of the person, to the greatest extent possible, short of undue hardship, and if it respects the dignity of the person requiring the accommodation.

2. Unions and the Duty to Accommodate

In the case of discrimination in the workplace, both management and the union have a duty to accommodate. In *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*21 the Court noted that although the principle of equal liability applies, the employer has charge of the workplace and will be in a better position to formulate measures of accommodation. The employer, therefore, can be expected to initiate the process of taking measures to accommodate an employee. Nevertheless, the Court also noted that they will not absolve a union of its duty if it fails to put forward alternative measures that are available. In short, when a union is a co-discriminator with an employer it shares the obligation to remove or alleviate the source of the discriminatory effect.22

Example: Mr. Renaud, a school custodian, complained that the school board and the union had failed to agree on how to modify Mr. Renaud's shift hours. As a Seventh Day Adventist, he was unable to work Friday afternoons. It was decided that the union, together with the employer, had a duty to accommodate Mr. Renaud, short of undue hardship. Mr. Justice Sopinka wrote that the union may be liable in two situations:

...first, [the union] may cause or contribute to the discrimination by participating in the formulation of the work rule that has a discriminatory effect on the complainant. This will generally be the case if the rule is a provision in the collective agreement;

*second, a union may be liable if it impedes the reasonable efforts of an employer to accommodate.*23

In *Gohm v. Domtar*24 the employer agreed to accommodate Mrs. Gohm by rescheduling her to work Sunday instead of Saturday, if she would not receive premium pay as provided by the collective agreement. The employer's attempt was blocked by the union. In finding that the union had discriminated against the complainant, the Ontario Divisional Court set out the concept of "equal partnership":

Discrimination in the workplace is everybody's business. There can be no hierarchy of responsibility ...companies, unions and persons are all in a primary and equal position in a single line of defence against all types of discrimination. To conclude otherwise would fail to afford to the Human Rights Code *the broad purposive intent that is mandated. Any interpretation short of this would . . . be inconsistent with the philosophy and policy enunciated by the Supreme Court of Canada in O'Malley v. Simpson-Sears.*25

THE STANDARD OF "UNDUE HARDSHIP"

The duty to accommodate is limited to those steps that may be required to accommodate, short of undue hardship. The burden of proving undue hardship lies with the person responsible for providing the accommodation. Each option should be examined to decide whether undue hardship will result. In determining whether or not an accommodation measure creates undue hardship, the following factors should be considered.

Cost: This includes the actual, present financial cost of carrying out an accommodation measure, as well as any reasonably foreseeable costs which may arise. The cost to the person responsible for providing the accommodation may include operational costs which may be significant enough to constitute undue hardship.

Health and Safety Risks: Health and safety risks to the person requesting the accommodation, as well as to other employees and/or the general public are to be taken into consideration.

The assessment of these factors should be undertaken having regard to the size of the organization and its operations, the nature of its business, and its financial capabilities. In no circumstances should discriminatory customer preferences or those of co-workers be considered valid factors when evaluating whether or not an accommodation measure will create undue hardship.

Undue hardship is a relative concept. Accommodation may cause undue hardship to one employer but not to another. It is also possible that a method of accommodation which does not cause undue hardship to an employer now may cause undue hardship in the future. This may happen as circumstances change; for example, the number of employees requesting accommodation may increase significantly. Therefore, it is important to take into consideration all the relevant factors when attempting to determine when the standard of undue hardship is met.

SPECIFIC CASES

Dress codes, work schedules or shift work sometimes impact adversely on individuals because of religious requirements. When this happens, the obligation to accommodate the individual, based on the needs of the *group*, is triggered under the *Code*.

1. Dress Codes

Workplaces, services and facilities frequently have rules about dress. These may take the form of having to wear a particular uniform, having to wear protective gear, or a requirement that no person may wear a head covering. These rules may come into direct conflict with religious dress requirements. When they do, there is a duty to accommodate the person, short of undue hardship.

Example: A school requires its students to wear a particular uniform which prohibits any head covering. A Muslim girl wears a head covering as part of her religious observance. The school authorities have a duty to accommodate such a student and to permit her to wear the head covering.

Example: Certain creeds do not permit men to cut their hair. Workplaces that prefer to employ men with short hair are acting in a discriminatory manner, unless they fall under a legal exception under the *Code*. It should be noted that for health and safety reasons, an employer may ask employees to contain their hair with a net or other appropriate head covering.

Example: A school principal tells the parents of a Sikh child that wearing a turban or kirpan to school is not allowed. However, the "five K's" and related religious rules that include the wearing of a turban by Sikh men are part of the Sikh faith. In similar cases, Boards of Inquiry have rejected arguments by schools based on safety, on the grounds that wearing a ceremonial kirpan does not raise sufficiently compelling safety concerns. Schools must modify their policies to accommodate children seeking to modify the application of the rule for religious reasons.26

Considerations when dealing with dress codes:

i) what is the exact nature of the religious observance?

ii) what is the reason for the uniform or dress code?

iii) what measures can be taken to accommodate the person? Are there alternatives?

iv) are there health or safety factors involved?

v) if so, do they involve the health or safety of the employee alone or are there consequences for other employees?

vi) if so, has the employer shown that to accommodate the employee would create a health or safety hazard that would amount to undue hardship for the employer?

As a rule, uniforms such as school uniforms and work uniforms that have no health or safety rationale can be modified easily to permit the person concerned to wear the required item(s) of clothing. Clothing or gear with a health or safety rationale may constitute a reasonable occupational requirement. Nevertheless, the employer is obliged to accommodate the employee, for example, by seeing whether the gear can be modified to permit the person to wear the religious dress safely (subject to the undue hardship test), or by examining whether the employee can be transferred to another job that may be available in the company that does not require the clothing or gear.

2. Break Policies

Some religions require that their members observe periods of prayer at particular times during a day. This practice may conflict with an employer's regular work hours or daily routines in the

workplace. The employer has a duty to accommodate the employee's needs, short of undue hardship.

Possible forms of accommodation:

i) a modified break policy;

ii) flexible hours, and/or

iii) providing a private area for devotions.

3. Recruitment Procedures

A job applicant's religion cannot be used as a selection criterion for employment. There is an exception if the workplace qualifies as a "special interest" organization under the *Code*, that is, one that is a religious, educational, or other social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons who are identified by their creed (s. 24(1)(a) of the *Code*). Subject to this exception, attempting to obtain information concerning the applicant's creed at the pre-interview stage of a recruitment process is not acceptable.

Consequently, invitations to apply for employment and job application forms *cannot* contain:

i) questions about availability for work that are asked in a manner that reveals the applicant's creed;

ii) questions designed to reveal that religious requirements may conflict with the prospective employer's work schedules or workplace routines, or

iii) inquiries as to religious affiliation, places of worship that are attended, or customs observed.

However, nothing prevents the employer from asking questions about creed at a personal employment interview, if the questions are otherwise permitted by the *Code*. A list of questions that can and cannot be asked during the employment application process can be found in the Commission's publication, *Employment Applications: Forms, Interviews*.

***Example*:** It is permitted at an employment interview to ask religious membership for a teaching position in a denominational school if the job involves communicating religious values to students.

If a person has been offered employment, the person has the obligation to notify the employer of any religious requirements that are relevant to the performance of his or her duties, and to request accommodation.

4. Religious Leave

When an employee requests time off to observe a holy day, the employer has an obligation to accommodate the employee. The extent of the accommodation required is an issue that comes up frequently: does the person have to be paid? Until what point? What about unpaid leave?

Two Christian holidays (Christmas Day and Good Friday) are also statutory holidays in Ontario. This is sometimes held up as evidence of the "non-discriminatory" nature of these holidays. Some employers

have argued that because these holidays are now statutory, the employer has no obligation to accommodate employees by paying for other religious holidays. The Supreme Court of Canada has stated that this approach is incorrect.

In *Chambly*27, the Court examined the issue of whether the "secularized" nature of Good Friday and Christmas can excuse a policy alleged to be discriminatory based on religion because it is based on the Christian calendar. The Court wrote:

Here the schedule of work is based upon the Catholic calendar of holidays. Nonetheless, I think the calendar should be taken to be secular in nature and thus neutral or non-discriminatory on its face. It will be remembered that the majority of the Court of Appeal determined that since the calendar did not have any religious aims, it was not discriminatory. With respect, I think this was an erroneous conclusion. It is true that this approach can properly serve to determine that there has been no direct discrimination. However, the analysis cannot stop there. Consideration must

still be given to the ***effect*** *of the calendar in order to determine if there is indirect or adverse effect discrimination.*28 [Emphasis in original.]

In other words, the secularized nature of traditional Christian holidays may remove the taint of direct discrimination but not of constructive discrimination.

***Example*:** In *Chambly*, three Jewish teachers employed by a Catholic school board were denied access to the special purpose paid-leave provisions in the collective agreement so that they could observe Yom Kippur. They were told instead that they could take the day off, but unpaid. The Court held that the school board's leave policy had an adverse effect on Jewish teachers despite the secularized nature of Good Friday and Christmas. The analysis which led to the Court's finding of adverse effect is set out by Mr. Justice Cory.

*... Christian holy days of Christmas and Good Friday are specifically provided for in the calendar. Yet, members of the Jewish religion must take a day off work in order to celebrate Yom Kippur. It thus inevitably follows that the effect of the calendar is different for Jewish teachers . . . [t[hey . . . must take a day off work while the majority of their colleagues have their religious holy days recognized as holidays from work. In the absence of some accommodation by their employer the Jewish teachers must lose a day's pay to observe their holy day. It follows that the effect of the calendar is to discriminate against members of an identifiable group because of their religious beliefs. The calendar or work schedule is thus discriminatory in its effect.*29

The Court then examined the nature of the accommodation which would be required to alleviate the adverse effect. It rejected the view that the school board's offer of unpaid leave to the Jewish teachers was sufficient accommodation. Mr. Justice Cory wrote:

If a condition of work existed which denied all Asian teachers one day's pay, it would amount to direct discrimination . . . The loss of one day's pay resulting from direct discrimination would not be tolerated . . . and would fly in the face of human rights legislation. Similarly adverse effect discrimination resulting in the same loss cannot be tolerated ***unless the employer takes reasonable steps to accommodate the affected employees***30 [emphasis added.]

The Court concluded religious leave should have been available under the special purpose paid-leave provision in the collective agreement. This did not cause undue hardship to the school board.

A number of general principles emerge from this case that are not limited in their application to the particular terms of the collective agreement examined in *Chambly*.

i) The employer has a duty to consider and grant requests for religious leave, including paid religious leave, unless to do so will cause undue hardship.

ii) Equality of treatment requires at a minimum that employees receive paid religious days off, to the extent of the number of religious Christian days that are also statutory holidays, namely two days (Christmas and Good Friday).

iii) The number of paid days may be three under some collective agreements which also make Easter Monday a holiday.

iv) Beyond this point, *i.e.*, two or three days, individuals may still seek accommodation. For example, measures might include additional paid leave days such as floating days or compassionate leave days, if such exist under company policy or collective agreements, or through unpaid leave.

v) The standard for *all* accommodation requests is undue hardship, which places a specific burden on

the employer to produce evidence to the standard of undueness of the hardship and of its effect.

5. Flexible Scheduling

The purpose of this measure is to allow a flexible work schedule for employees, or to allow for substitution or rescheduling of days when an employee's religious beliefs do not permit him or her to work certain hours. For example, Seventh Day Adventists and members of the Jewish faith observe a Sabbath from sundown Friday to sundown Saturday. Observant members of these religions cannot work at these times.

Flexible scheduling may include: alternative arrival and departure times on the days when the person cannot work for the entire period, or use of lunch times in exchange for early departure or staggered work hours. Where the person has already used up paid holy days to which he or she is entitled, the employer should also consider permitting the employee to make up time lost or use floating days off.

6. Rescheduling and the *Employment Standards Act*

In some workplaces, rescheduling is a practicable accommodation measure but it poses a financial difficulty because of the requirement of paying wages at a premium rate, typically at one and a half times the regular rate, to individuals who work on Good Friday

and Christmas. In Ontario, the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, E-14 provides that:

s. 26(1):

. . . *where an employee works on a public holiday31, the employer shall pay to the employee for each hour worked a premium rate of not less than one and one-half times the employee's regular rate and, where the employee is entitled to the holiday with pay, his or her regular wages in addition thereto.*

The requirement of premium pay for work done on public holidays may present a financial obstacle to accommodation in that it may constitute undue hardship. However, subsection 25(3) of the *Employment Standards Act* allows for another alternative, namely the substitution of public holidays:

s. 25(3) . . .*where a public holiday falls upon a working day for an employee, an employer may with the agreement of the employee or the employee's agent substitute another working day for the public holiday which day shall not be later than the next annual vacation of the employee, and the day so substituted shall be deemed to be the public holiday.*

If a person seeks accommodation and if s. 25(3) of the *Employment Standards Act* presents an alternative, rescheduling would constitute an acceptable form of accommodation.

Since the employer and the union have a joint legal obligation to accommodate employees as established in *Renaud*32 and other cases, the employer and the union should be free to enter into agreements that are more generous than the minimum standards set by the *Employment Standards Act*, according to s. 4 of that *Act*:

s. 4. . . . *right, benefit, term or condition of employment under a contract . . . that provides in favour of an employee a higher remuneration in money, a greater right or benefit or lesser hours of work than the requirement imposed by an employment standard shall prevail over an employment standard.*

8. EXCEPTIONS

Discrimination or unequal treatment may be legally defensible in certain circumstances.

1. Participating in Special Interest Organizations

First, s. 18 of the *Code* provides that religious, philanthropic, educational, fraternal or social institutions which are primarily engaged in serving the interests of persons who are identified by their creed, may give priority to persons of the same creed with regard to participation or membership.

2. Employment in Special Interest Organizations

Second, s. 24(1)(a) of the *Code* provides that religious, philanthropic, educational, fraternal or social institutions that are primarily engaged in serving the interests of persons identified by their creed may employ or give preference in employment to persons similarly identified, if the qualification is *reasonable and in good faith* in relation to the nature of the employment.

Example: An educational institution such as a denominational school may prefer to employ teachers of

the same denomination or faith. This hiring policy would be permitted if the teacher's own faith is related to the professional functions that teachers are expected to perform in denominational schools. However, this same defence is not available to the school with respect to the hiring of maintenance staff. The school must show that the requirement of belonging to a particular faith has a rational connection to the essential duties of a job.

3. Reasonable and *Bona* Fide Occupational Requirements, Qualifications or Factors

If a requirement, qualification or factor is neutral or nondiscriminatory on its face, it may nonetheless have an adverse impact effect and may be discriminatory under s. 11 of the *Code*. However, the *Code* provides a defence if the requirement, qualification or factor is *reasonable and in good faith*, and if the needs of the persons affected cannot be accommodated without undue hardship to the person responsible for accommodating those needs.

Example: A policy that requires all employees to work on a day which coincides with the holy day of a particular creed may be defensible, despite its adverse impact on some employees, because the nature of the business is such that a certain day of the week is critical to the operations of the establishment. However, the employer has a duty to accommodate an employee, if this can be accomplished short of undue hardship to the employer. Administrative inconvenience does not constitute undue hardship.

i) The requirement in question must be established in good faith with the *intention* of achieving its stated business objective, and not as a means to avoid the purpose of the *Code*.

ii) The requirement must be objectively connected to its stated business purpose.

iii) The requirement should be the least discriminatory alternative available, other things being equal.

CONCLUSION

Religious pluralism poses a challenge in any multicultural society, especially one as diverse as ours. Although the law is developing rapidly in this area, an informed spirit of tolerance and compromise is indispensable to any civil society, as well as to its capacity to make opportunities available to everyone, on equal terms, regardless of creed.

FOR FURTHER INFORMATION

For more information about the Ontario Human Rights Commission or this policy statement, please call 1-800-387-9080 (toll free) or in Toronto (416) 326-9511 (TTD (416) 314-4535), during regular office hours from Monday to Friday. You can also visit our web site at www.ohrc.on.ca.

If a Human Rights Complaint is Made Against You

2. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.

2. Commission staff will explain how the Code applies to the situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.

3. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the Code if:

d)another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the Labour Relations Act;

b) you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to

support a claim of discrimination, or that the complaint is in bad faith, or that a

remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) the person making the complaint waited longer than 6 months from the last

incident of discrimination to file a complaint.

5. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

If You Have a Human Rights Complaint

6. If you have a human rights complaint, you may contact the general inquiries line at 1-800 387-9080 or in Toronto at (416) 326-9511 from Monday to Friday during office hours. A Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the *Ontario Human Rights Code (the "Code")*.

7. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the

complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other

party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

8. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code.*

9. "Filing a complaint" means that you have completed the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.

10. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.

11. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

bb) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act;*

cc) you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;

dd) the matter is outside the Commission's legal authority;

ee) you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

7. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

ENDNOTES

1. Human rights laws in other Canadian jurisdictions use terms such as "religion" as prohibited grounds of discrimination. For a review of decisions dealing with "creed" and "religion," see Tarnopolsky, *Discrimination and the Law* (Toronto: Richard deBoo, 1985) at 6-1 to 6-6.
2. See *Singh v. Workmen's Compensation Board Hospital & Rehabilitation Centre* (1981), 2 C.H.R.R. D/549 (Ontario Board of Inquiry); *Bhinder v. Canadian National Railway Co.* (1981), 2 C.H.R.R. D/546 (Cdn. Human Rights Tribunal), reversed [1983] 2 F.C. 531, affirmed [1985] 2 S.C.R. 561.
3. Atheists deny the existence of God; agnostics are of the view that nothing is known or likely to be known about the existence of God.
4. But see *Obdeyn v. Walbar Machine Products of Canada Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/712 (Ont. Bd. of Inquiry) at D/716 - D/717.
5. Not only are such groups not protected under the *Code*, but they may also be subject to provisions of the *Criminal Code*. Any reports of activities involving such groups should be immediately reported to the police.
6. For example, female genital mutilation is a violation of women's human rights and is not protected on the ground of creed. See the Commission's *Policy on Female Genital Mutilation.*
7. This is reflected in the Preamble of the *Code* which recognizes that the

recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace . . . [and that has as its aim] the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each

person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province.

8. The notion of "accommodation" is dealt with in the section entitled "Duty to Accommodate"

9. The principle was established in the Charter context in *R. v. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 S.C.R. 295 and in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.* (1985), 7 C.H.R.R. D/3102 (S.C.C.) at par. 24775.

10. *Dufour v. J. Roger Deschamps Comptable Agréé* (1989), 10 C.H.R.R. D/6153 (Ont. Bd. of Inquiry) at 6170.

11. *Ibid.*

12. See the *International Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief* (1981).

13. S. 24(1)(a) of the *Code*, for example, allows an institution which primarily serves the interests of an identifiable religious group to prefer job applicants who are also members of that group.

14. *Ibid.*

15. S. 23(4) of the *Code*.

16. See *Opening and Closing Exercises for Public Schools in Ontario* (Ministry of Education and Training, 1993). See also *Zylberberg v. Sudbury Board of Education (Director)* (1988), 65 O.R. (2d) 641 (Ont. C.A.).

17. S. 9 of the *Code* deals with indirect discrimination.

18. S. 11(2) of the *Code*.

19. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994), 22 C.H.R.R. D/1 (S.C.C.).

20. S. 11 of the *Code*. Individuals may seek accommodation for religious practices or observances that do not conform to established dogma, or they may seek to observe a practice which is not shared by all members of the creed. Dress codes, dietary laws, *etc.* are good examples of religious practices that are sincerely observed but may not be followed by all practitioners of a creed.

21. *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* (1992), 16 C.H.R.R. D/425, Supreme Court of Canada. The British Columbia *Human Rights Act* which was in force at the time did not mention the duty to accommodate explicitly. The principle reached by the Supreme Court of Canada in *Renaud*, namely, that the union as well as the employer has a duty to accommodate short of undue hardship, applies *a fortiori* to the Ontario *Human Rights Code* which explicitly imposes a duty to accommodate, short of undue hardship.

22. *Ibid.* at D/438.

23. *Supra*, note 21 at D/436 - D/437.

24. (1982), 89 D.L.R. (4th) 305 (Ont. Div. Ct.).

25. *Ibid.* at 312.

26. *Sehdev v. Bayview Glen Junior Schools Ltd.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4881 (Ont. Bd. of Inquiry); *Pandori v. Peel Board of Education* (1990), 12 C.H.R.R. D/364, aff'd (1991), 14 C.H.R.R. D/403 (Ont. Div. Ct.), leave to Ont. C.A. refused.

27. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994) 22 C.H.R.R. D/1 (S.C.C.).

28. *Ibid.* at D/11.

29. *Ibid.* at D/11 - D/12.

30. *Ibid* at D/12.

31. "Public holiday" is defined in s. 1 of the ESA as including "New Year's Day, Christmas Day and the 26th day of December".

32. *Supra*, note 21.

Commission ontarienne des droits de la personne

POLITIQUE SUR LA CROYANCE ET LES MESURES D'ADAPTATION RELATIVES AUX OBSERVANCES RELIGIEUSES

ISBN – 0-7778-6520-3
Approuvée par la Commission: le 20 octobre, 1996
Disponible dans les versions suivantes: disquette informatique compatible IBM, ruban audio, texte en gros caractères
Aussi disponible sur l'Internet: http://www.ohrc.on.ca
Available in English

REMARQUE

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario telles que les interprète la Commission. Il doit être lu conjointement avec les dispositions particulières du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant cette politique au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

TABLE DES MATIÈRES

1. Champ d'application de la présente politique

2. Croyance

3. Traitement égal pour raison de croyance

4. «Discrimination»

a) Discrimination et harcèlement
b) Discrimination directe et indirecte
c) Discrimination constructive
d) «Besoins du groupe»

5. Le devoir de tenir compte des besoins

a) Droits et devoirs
b) Les syndicats et le devoir de tenir compte des besoins

6. Le critère de «préjudice injustifié»

7. Cas particuliers

a) Codes vestimentaires

b) Politiques relatives aux pauses
c) Procédures de recrutement
d) Congés pour observance religieuse
e) Horaire souple
f) La modification de l'horaire
et la *Loi sur les normes d'emploi*

8. Exceptions

9. Conclusion

10. Pour de plus ample renseignements

POLITIQUE SUR LA CROYANCE

ET LES MESURES D'ADAPTATION RELATIVES

AUX OBSERVANCES RELIGIEUSES

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

La croyance est un motif illicite de discrimination énoncé dans le *Code*. Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, d'emploi, d'occupation de logement, de conclusion de contrats ou d'adhésion à un syndicat ou une association commerciale ou professionnelle, sans discrimination fondée sur la croyance.

Cet énoncé de politique définit la position de la Commission ontarienne des droits de la personne en ce qui a trait à la croyance et aux mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses liées à la croyance d'une personne.

CHAMP D'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Le *Code des droits de la personne* s'applique : au milieu de travail (y compris le recrutement, les formulaires de demande d'emploi, les entrevues, les promotions, le code vestimentaire et les horaires de travail); aux services, biens et installations *(y compris les écoles, conseils scolaires, magasins, restaurants, hôpitaux, établissements correctionnels et services d'assurance);*

à l'occupation de logement *(y compris les logements locatifs comme les appartements, les résidences étudiantes, les hôtels et motels et les condominiums);*

aux contrats *(ententes verbales ou écrites)* et à l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle.

CROYANCE[1]

Le terme «croyance» n'est pas défini dans le *Code*. La Commission ontarienne des droits de la personne a cependant adopté la définition suivante :

On entend par croyance une «croyance religieuse» ou une «religion», ce qui est défini par un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La foi en Dieu ou en des dieux, ou en un être suprême ou une divinité n'est pas une condition essentielle de la définition de croyance.

La Commission accepte le terme religion dans son sens le plus large, par exemple des groupes confessionnels sans divinité, comme les principes et pratiques spirituelles des peuples autochtones, ainsi que les nouvelles religions **de bonne foi** (chacune étant évaluée individuellement).

Pour qu'il y ait croyance au sens de la loi, il faut et il suffit qu'il y ait à la fois des convictions et des pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère.

Le terme "croyance» est défini de façon subjective. Le *Code* protège les convictions, pratiques et observances religieuses personnelles, même si elles ne sont pas un élément essentiel de la croyance,[2] pourvu que la personne y croit sincèrement.

La Commission a pris pour position que chaque personne a le droit de vivre à l'abri de la discrimination ou du harcèlement fondé sur sa religion ou sur le fait qu'elle ne partage par la religion de la personne qui la harcèle. Ce principe s'applique également lorsque les personnes visées par le comportement discriminatoire n'ont aucune conviction religieuse, y compris les personnes athées ou agnostiques, qui elles aussi bénéficient de la protection définie dans le *Code*.[3]

Dans les deux cas, il faut qu'il soit question de croyance - soit que la personne faisant l'objet de discrimination cherche à pratiquer sa propre religion, ou que la personne qui fait du harcèlement ou de la discrimination essaie d'imposer sa propre croyance à une autre personne. Dans les deux cas, il faut qu'il soit question de croyance.

Le terme croyance *ne comprend pas* les réalités suivantes : convictions profanes, morales ou éthiques; convictions politiques;[4]

• religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes,[5] et pratiques et observances qui prétendent avoir un fondement religieux mais qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne ou même au code criminel.[6]

TRAITEMENT ÉGAL EN MATIÈRE DE CROYANCE

La liberté religieuse est le principe de base qui sous-tend le droit à un traitement égal en vertu du *Code* en matière de croyance.[7] D'abord, ce principe signifie que des mesures constructives peuvent être exigées par la loi pour permettre ou faciliter l'exercice des observances religieuses.[8] Deuxièmement, il signifie aussi que personne ne peut forcer quiconque à adhérer ou à se soumettre à des convictions ou pratiques religieuses.

Ce double aspect de l'égalité est mis en lumière par la jurisprudence qui a constamment protégé la liberté religieuse et les expressions des convictions religieuses *ainsi que* l'absence de convictions religieuses et le droit de refuser de participer à des pratiques religieuses.[9] Selon la décision d'une commission d'enquête en 1989, peu importe à quel point une personne est convaincue qu'elle possède un message religieux que son entourage devrait écouter avec attention, le *Code* lui interdit d'imposer ce message à autrui. «Dans un milieu de travail, un employeur possédant une grande ferveur religieuse n'a pas plus le droit d'imposer sa version des vérités religieuses à ses employés qu'un employeur possédant une grande ardeur sexuelle n'a le droit de leur imposer ses idées ou désirs sexuels.»[10] [traduction non officielle]

«DISCRIMINATION»

1. Discrimination et harcèlement

Dans l'affaire *Dufour c. J. Roger Deschamps Comptable Agréé*, la commission d'enquête ontarienne chargée de l'affaire a déclaré ce qui suit :

le harcèlement ou la discrimination à l'endroit d'une personne pour des raisons religieuses est une attaque

grave à la dignité de la personne, et une négation du respect égal qui est essentiel à une société démocratique libérale.11 [traduction non officielle]

La discrimination pour motif de croyance comprend toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la religion ou des convictions et ayant pour objet ou résultat l'infirmation ou l'affaiblissement de la reconnaissance égale des droits et libertés fondamentales de la personne.[12]

Le harcèlement pour motif de croyance est une forme de discrimination. On parle de harcèlement quand une personne fait des remarques ou adopte un comportement concernant les convictions et pratiques religieuses de quelqu'un, et qu'elle sait ou devrait normalement savoir que ce comportement ou ces remarques sont importuns. Un seul incident, s'il est assez substantiel ou assez grave, peut constituer «un harcèlement» et peut créer une atmosphère empoisonnée.

Exemple : Les pratiques et convictions religieuses d'un employé font l'objet de plaisanteries ou de remarques désobligeantes de la part de la direction et des autres membres du personnel. Cette conduite est une forme de harcèlement et l'employé visé a le droit de déposer une plainte devant la Commission.

2. Discrimination directe et indirecte

Les pratiques discriminatoires qui ne sont justifiées par aucune mesure législative[13] sont illégales et doivent être éliminées.

Exemple : Sauf dans les cas prévus pour les emplois particuliers14, une agence de placement qui élimine toutes les personnes qui n'ont pas la même religion que l'employeur-client contrevient à la loi. Une telle pratique ne peut se justifier par le fait qu'il s'agit d'une préférence du client.15

Exemple : Une école publique qui donne la priorité au Notre Père dans les exercices de début et de fin de journée ne traite pas de façon égalitaire les élèves qui ne sont pas chrétiens.16

La discrimination est parfois indirecte.

Exemple : Un propriétaire préfère louer à des locataires de même religion que la sienne. Si un locataire refuse de sous-louer son logement selon les mêmes «règles» que le propriétaire, le propriétaire pourrait faire l'objet d'une plainte de discrimination à l'endroit des locataires.[17]

3. Discrimination constructive

À moins d'exception prévue dans la loi, la discrimination constructive ne peut être tolérée à moins que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour répondre aux besoins de la personne touchée.

Il y a discrimination constructive lorsqu'une exigence, une qualification ou un facteur qui semble «neutre» a néanmoins un effet négatif sur les membres d'un groupe auquel s'applique un motif illicite de discrimination en vertu du *Code*. Parce que cette exigence a un effet différent sur les personnes selon l'appartenance ou non à un groupe, on peut dire qu'elle donne lieu à une «discrimination constructive». Selon le paragraphe 11 (1) du *Code*, constitue une discrimination contre une personne :

l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personne identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre...

Une prétention de discrimination constructive est établie *prima facie* si l'on peut montrer que : une personne a fait l'objet d'une exclusion, restriction ou préférence qui a eu un effet négatif,
• sur les membres d'un groupe protégé par le *Code*.

Le plus souvent, quand il s'agit de croyance, les problèmes de discrimination constructive sont soulevés au sujet des éléments suivants : code vestimentaire

- politiques concernant les pauses
- recrutement et demandes d'emploi
- horaire souple
- modification de l'horaire
- congés pour observances religieuses

On traitera de façon plus approfondie de chacun de ces éléments dans la partie 7.

«Besoins du groupe»

Quand on parle des besoins «du groupe» on veut parler du groupe religieux auquel appartient une personne. Les besoins du groupe doivent être évalués si l'on veut satisfaire aux besoins de la personne.[18] Les tribunaux ont étudié les pratiques et observances religieuses acceptées qui font partie d'une religion ou d'une croyance donnée afin de pouvoir évaluer ces besoins.

Exemple : Des enseignants et enseignantes de religion juive demandent des congés payés pour pouvoir observer le jour du Yom Kippur. Afin de pouvoir évaluer les besoins de ce groupe, l'employeur devrait s'informer au sujet de la doctrine juive afin de pouvoir établir que les juifs pratiquants ne peuvent pas travailler le jour du Yom Kippur.[19]

LE DEVOIR DE TENIR COMPTE DES BESOINS

Le *Code* affirme le droit de vivre à l'abri de la discrimination, et le devoir qui y correspond est le devoir général de protéger ce droit. Ce devoir correspondant est le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des besoins des personnes et groupes en cause. Ce devoir s'impose lorsque les convictions religieuses d'une personne entrent en conflit avec une exigence, une qualité requise ou une pratique quelconque. Le *Code* impose le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour satisfaire aux besoins du groupe dont la personne demandant l'adaptation est membre. Une adaptation peut se faire en modifiant une règle ou en prévoyant une exception partielle ou totale à la règle pour la personne demandant l'adaptation.

Le paragraphe 11 (2) du *Code* impose le devoir de tenir compte des besoins des groupes touchés dans les cas de discrimination constructive :

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

1. Droits et devoirs

Tant la partie responsable de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des besoins exprimés que la personne demandant les mesures d'adaptation ont des droits et des responsabilités dans ce processus. Voici un tableau illustrant ce fait par quelques exemples :

PERSONNE DEMANDANT UNE MESURE D'ADAPTATION (Personne demandant)

PERSONNE OU ORGANISME RESPONSABLE DE PRENDRE LES MESURES D'ADAPTATION (Personne responsable)

Personne demandant: Prendre l'initiative de demander une mesure d'adaptation Personne responsable: Respecter la dignité de la personne qui fait la demande

Personne demandant: Expliquer pourquoi la mesure demandée est nécessaire

Personne responsable: Évaluer le besoin d'adaptation en se fondant sur les besoins du groupe dont la personne est membre.[20]

Personne demandant: Fournir un avis de demande par écrit et allouer le temps nécessaire pour que l'autre partie y réponde
Personne responsable: Répondre à la demande dans un délai raisonnable

Personne demandant: Expliquer quelles mesures d'adaptation sont nécessaires
Personne responsable: Accepter les demandes liées à l'observance des pratiques religieuses

Personne demandant: Faire preuve de bonne foi
Personne responsable: Faire preuve de bonne foi

Personne demandant: Être souple et réaliste
Personne responsable: Considérer d'autres solutions

La personne peut demander des détails sur le coût qu'entraînerait la mesure d'adaptation si l'autre partie invoque un préjudice injustifié S'il n'est pas possible d'accepter la demande en raison d'un préjudice injustifié, l'expliquer clairement à la personne concernée et être disposé à le lui démontrer.

Dans certains cas, il pourrait ne pas être possible de résoudre entièrement le problème sans causer un préjudice injustifié à la personne responsable de prendre des mesures d'adaptation. La mesure d'adaptation peut être considérée acceptable si elle répond aux besoins de la personne autant qu'il est possible de le faire sans causer un préjudice injustifié, tout en respectant la dignité de la personne qui demande l'adaptation.

2. Les syndicats et le devoir de tenir compte des besoins

Dans le cas de discrimination en milieu de travail, la direction tout comme le syndicat ont le devoir de prendre des mesures d'adaptation. Dans l'affaire *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*[21], le tribunal a indiqué que même si le principe de la responsabilité conjointe existe, c'est l'employeur qui est en charge du milieu de travail et qui est le mieux placé pour élaborer les mesures d'adaptation. Il est donc normal de s'attendre à ce que l'employeur prenne l'initiative du processus menant à des mesures pour adapter le milieu de travail aux besoins d'un membre du personnel. Cependant, le tribunal a également indiqué que le syndicat n'est pas dispensé de ses devoirs à cet égard, et il est en faute s'il omet ou refuse de proposer des mesures possibles pour tenir compte des besoins des membres visés. En d'autres mots, lorsqu'un syndicat participe avec l'employeur à la discrimination, il partage l'obligation d'éliminer ou d'amoindrir la source des effets discriminatoires.[22]

Exemple : M. Renaud, un concierge d'école, s'est plaint que le conseil scolaire et le syndicat ne se sont pas entendus sur une façon de modifier son horaire. M. Renaud est adventiste et ne peut pas travailler le vendredi après-midi. Il a été décidé que le syndicat, de concert avec l'employeur, avait le devoir de tenir compte des besoins de M. Renaud, sauf s'il en résultait un préjudice injustifié. Monsieur le juge Sopinka a écrit dans son jugement que le syndicat pouvait être tenu responsable dans deux situations :

en priemeir lieu, il peut causer la discrimination ou y contribuer d'abord en participant à la forrmulation de la règle de travail qui a un effet discriminatoire sur la plaignant. Il en généralement ainsi lorsque la règle est une disposition de la convention collective;

en duexième lieu, un syndicat peut être resoponsable pour ne pas avoir composé avec croyances religieuses d'un employé, même s'il n'a pas participé à la formulation ou à l'application d'une regle discriminatoire. Cela peut se produire lorsque le syndicat gêne les efforts raisonables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé.[23]

Dans l'affaire *Gohm c. Domtar*[24], l'employeur a accepté de tenir compte des besoins de M^me^ Gohm en changeant son horaire pour qu'elle travaille le dimanche au lieu du samedi, pourvu qu'elle ne touche pas

le salaire majoré prévu dans la convention collective. La tentative de l'employeur a été mise en échec par le syndicat. La Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu que le syndicat avait agi de façon discriminatoire à l'égard de la personne qui avait déposé la plainte, et a établi le concept de «partenariat égal» :

La discrimination en milieu de travail est l'affaire de tout le monde. Il ne peut y avoir une prépondérance de responsabilité... les sociétés, les syndicats et les particuliers sont tous au premier rang à égalité dans une seule ligne de défense contre tous les genres de discrimination. En décider autrement ne reconnaîtrait pas la vaste portée du mandat et du rôle du Code des droits de la personne. *Toute interprétation plus restrictive que celle-ci ne serait pas fidèle au principe et à la politique énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire O'Malley c. Simpson-Sears.*[25] [traduction non officielle]

6. LE CRITÈRE DE «PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ»

Le devoir de prendre des mesures d'adaptation se limite aux mesures qui sont nécessaires pour tenir compte des besoins de la personne qui demande l'adaptation, sauf si une telle mesure cause un préjudice injustifié. C'est à la personne responsable d'adopter une mesure d'adaptation qu'il appartient de prouver qu'il y aurait préjudice injustifié. Chacune des solutions possibles doit être examinée pour déterminer si elle entraînerait un préjudice injustifié. Pour déterminer si oui ou non une mesure d'adaptation crée un préjudice injustifié, il faut considérer les facteurs suivants :

Coût : le coût comprend le coût réel actuel pour mettre en oeuvre la mesure d'adaptation ainsi que tous les coûts futurs qu'il est raisonnable de prévoir. Le coût pour la personne responsable de prendre la mesure d'adaptation peut comprendre les frais opérationnels, lesquels peuvent être assez significatifs pour constituer un préjudice injustifié.

Risques pour la santé et la sécurité : il faut prendre en considération les risques pour la santé et la sécurité de la personne qui demande la mesure d'adaptation ainsi que pour les autres employés et le public en général.

Il convient d'évaluer ces facteurs en tenant compte de la taille de l'organisme et de son fonctionnement, de la nature de ses activités et de ses capacités financières. On ne peut en aucun cas considérer comme un facteur valide les préférences des clients ou des collègues de travail lorsqu'on évalue si oui ou non une mesure d'adaptation crée un préjudice injustifié.

Le préjudice injustifié est un concept relatif. Une mesure d'adaptation particulière peut causer un préjudice injustifié à un employeur mais pas à un autre. Il est également possible qu'une mesure d'adaptation qui ne cause pas de préjudice à un employeur à présent puisse lui en causer à l'avenir. Cela peut se produire lorsque les circonstances changent; par exemple, le nombre d'employés demandant de se prévaloir d'une mesure d'adaptation peut augmenter de façon significative. Il est donc important de déterminer tous les facteurs pertinents pour déterminer si une situation correspond au critère de préjudice injustifié.

7. CAS PARTICULIERS

Les codes vestimentaires, les horaires de travail et le travail par quart ont souvent un effet négatif sur les personnes en raison des exigences de leur religion. Lorsque cela se produit, le *Code* impose l'obligation de tenir compte des besoins de la personne, en se fondant sur les besoins du groupe dont elle fait partie.

1. Codes vestimentaires

Les milieux de travail, services et établissements ont souvent des règles concernant les vêtements. Il peut s'agir de l'obligation de porter un uniforme, ou des vêtements protecteurs, ou encore de l'interdiction de porter une coiffure. Or de telles règles peuvent s'opposer directement aux exigences religieuses en matière vestimentaire. Si tel est le cas, le *Code* impose le devoir de tenir compte des besoins de la personne, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié.

Exemple : Une école exige de ses élèves qu'ils portent un uniforme interdisant le port d'une coiffure.

Pour respecter les observances de sa religion, une élève musulmane doit se coiffer d'un voile. Les responsables de l'école sont tenus de tenir des besoins de cette élève et de lui permettre de porter sa coiffure.

Exemple : Certaines religions ne permettent pas aux hommes de se couper les cheveux. Les milieux de travail qui préfèrent engager des hommes aux cheveux courts agissent de façon discriminatoire, à moins qu'ils agissent ainsi en raison d'une exception légale reconnue dans le *Code*. Il faut noter que, pour des raisons de santé et sécurité, l'employeur peut demander aux employés de se couvrir les cheveux d'un filet ou d'une autre coiffure appropriée.

Exemple : Un directeur d'école dit aux parents d'un enfant sikh que le port du turban ou du kirpan n'est pas permis à l'école. Cependant les cinq K et les règles religieuses qui s'y rapportent, notamment l'obligation de porter le turban, font partie de la foi sikhe. Dans des cas semblables, les commissions d'enquête ont rejeté les raisons de sécurité invoquées par les écoles (au sujet du kirpan), concluant que le port du kirpan de cérémonie ne justife pas cet argument au point qu'il ait préséance sur les exigences religieuses en matière de tenue vestimentaire. Les écoles doivent modifier leurs politiques pour s'adapter aux besoins des enfants qui demandent une modification des règles pour des raisons religieuses.[26]

Voici quelques facteurs à prendre en considération au sujet du code vestimentaire : quelle est la nature exacte de l'observance religieuse? quelle est la raison motivant l'uniforme ou le code vestimentaire? quelles mesures peuvent être prises pour tenir compte de besoins de la personne? Y a-t-il d'autres solutions possibles? y a-t-il des facteurs de santé et de sécurité qui entrent en jeu? s'il y en a, s'agit-il uniquement de la santé et sécurité de l'employé ou employée qui fait la demande d'adaptation ou y a-t-il des conséquences pour d'autres employés? si tel est le cas, l'employeur a-t-il montré que la mesure d'adaptation prise à l'égard de l'employé qui la demande causerait un risque tel pour la santé et la sécurité qu'elle constitue un préjudice injustifié pour l'employeur?

En règle générale, les uniformes comme les uniformes des écoles et de travail qui n'ont pas de fonction sécuritaire peuvent être facilement modifiés pour permettre aux personnes concernées de porter le ou les articles qu'elles sont tenues de porter pour des raisons religieuses. Les vêtements ou accessoires qu'il faut porter pour des raisons de sécurité peuvent constituer une exigence raisonnable pour l'emploi. Néanmoins l'employeur est tenu de tenir compte des besoins des employés, en essayant de modifier les vêtements pour permettre à la personne de porter en toute sécurité les articles vestimentaires que lui impose sa religion (sauf si cela cause un préjudice injustifié à l'employeur) ou en envisageant la possibilité de transférer la personne à un autre poste qui pourrait être vacant dans l'entreprise qui ne requiert pas le port d'un tel vêtement ou accessoire de protection.

2.Politiques concernant les pauses

Certaines religions exigent de leurs membres qu'ils observent des périodes de prière à des moments précis de la journée. Cette pratique peut entrer en contradiction avec l'horaire normal de l'entreprise ou les routines quotidiennes du milieu de travail. L'employeur a le devoir de prendre des mesures pour tenir compte des besoins de l'employé ou employée, sauf si cela lui cause un préjudice injustifié.

Voici des formules possibles d'adaptation : modification de la politique concernant les pauses;
- horaire souple;
- attribution d'une aire ou d'un local privé pour les dévotions.

3. Procédures de recrutement

La religion d'un candidat ou d'une candidate ne peut être un critère de sélection pour l'emploi. Il existe cependant une exception, si le milieu de travail correspond à un «groupement sélectif» au sens du *Code*, c'est-à-dire un organisme ou un établissement religieux, éducatif ou social dont l'objectif principal est de servir les intérêts de personnes identifiées par leur croyance (alinéa 24 (1) (a) du *Code*). Sauf dans ce cas d'exception, il n'est pas permis de tenter d'obtenir des renseignements sur la croyance d'un candidat ou d'une candidate aux étapes du recrutement précédant l'entrevue.

Par conséquent, les offres d'emploi et les formules de demande d'emploi *ne doivent pas* contenir : de questions sur la disponibilité pour le travail qui sont formulées de façon à révéler la croyance du candidat ou de la candidate; de questions conçues pour indiquer si des exigences religieuses pourraient entrer en conflit avec les horaires de travail ou la routine du milieu de travail de l'employeur; de questions concernant l'appartenance religieuse, les lieux de culte fréquentés ou les coutumes observées.

Cependant, rien n'empêche l'employeur de poser des questions sur la croyance au moment d'une entrevue individuelle, pourvu que les questions respectent le *Code* à tous points de vue. On peut se procurer une liste des question qui peuvent et qui ne peuvent pas être posées durant le processus d'embauchage dans la publication de la Commission intitulée : *Demandes d'emploi : formules, entrevues*.

Exemple : Il est permis au cours d'une entrevue de s'informer de l'appartenance religieuse d'un candidat ou d'une candidate pour un poste d'enseignement dans une école confessionnelle si le poste comprend l'enseignement des valeurs religieuses aux élèves.

Si une personne se voit offrir un emploi, elle doit aviser l'employeur des exigences religieuses qui ont un effet sur l'exercice de ses fonctions et demander une mesure d'adaptation.

4. Congés pour observances religieuses

Lorsqu'un employé ou une employée demande un congé pour observer une fête religieuse pendant laquelle la personne ne peut travailler, l'employeur est tenu de tenir compte de ses besoins. La mesure dans laquelle il doit tenir compte de ses besoins est une question qui revient fréquemment : la personne doit-elle être payée? jusqu'à quel point? pourrait-il s'agir de congés non payés?

Deux fêtes chrétiennes, (Noël et le Vendredi saint) sont aussi des jours fériés en Ontario. Ce fait est souvent perçu comme une preuve de la nature non discriminatoire de ces congés. Certains employeurs ont maintenu que puisque ces congés étaient maintenant des congés fériés obligatoires, les employeurs ne sont pas tenus de tenir copte des besoins des employés en payant pour aucun autre congé religieux. La Cour suprême du Canada a déclaré que cet argument est erroné.

Dans l'affaire *Chambly*[27], la Cour a examiné la question de savoir si la nature profane du Vendredi saint et de Noël peut excuser une politique prétendument discriminatoire sur le plan de la religion, parce qu'elle est fondée sur le calendrier chrétien. La Cour a écrit :

En l'espèce, l'horaire de travial est établi en fonction du calendrier des fêtes religiueses catholiques. Néamoins, je suis d'avis que ce calendrier de travail devrait être considéré comme étant de nature civille et donc neutre ou non-discriminatoire à première vue. On se rapellera que la Cour d'appel à la majorité a conclu que le calandrier n'ètait pas discriminatoire puisquíl ne visait aucun objectif religeux. En toute deférénce, j'estime quíl s'agit là d'une conclusion erronée. Il est déterminer qu'il n'y a pas eu de discrimination directe. Toutefois, l'analyse doit aller plus lion. Il reste encore à examiner l'effet du calendrier pour déterminer s'il y a discrimination indirecte ou discrimination par siute d'un effet préjudiciable.[28] [Accent présent dans l'original.]

Autrement dit, la nature profane des fêtes traditionnelles chrétiennes peut éliminer la présomption de discrimination directe mais pas celle de discrimination constructive.

Exemple : Dans l'affaire *Chambly*, on a refusé à trois professeurs juifs travaillant pour une conseil scolaire catholique de se prévaloir des dispositions de la convention collective concernant les congés payés pour raisons spéciales afin de leur permettre d'observer les Grandes Fêtes juives. On leur a dit qu'ils pourraient prendre des congés non-payés. Le tribunal a jugé que la politique de congé du conseil scolaire avait un effet négatif sur les professeurs juifs malgré la nature profane du Vendredi saint et de Noël. Pour conclure qu'il y avait eu effet négatif, le tribunal s'est appuyé sur l'analyse établi par Monsieur le juge Cory.

... En effet, les ensiegnants adeptes de la plunpart des religions chrétiennes n'ont pas à prendre de

journeés de congé à des fins religieuse puisque le calendrier scolaire prévoit déjà les jours de fête chrétienne de Noël et du Vendredi saint. Cependant, les adeptes de la religion juive doivent prendre une journée de congé pour célébre Yom Kippour. Il s'ensuit inévitblement que le calendrier en effet différent sur les enseignants de religion juivre. A ce de leurs croyances religieuses, ces enseignants prendre une journée de congé, alors que la majorité des collègues ont leurs jours de fête religieuse reconnus comme jours de congé. En l'absence d'accommodement dee la part de leur employeur, les enseignants de religion juivredoivent perdre une journée de salaire pour observer leur jour de fête. Il s'ensuit que le calandrier scolare a pour effet de faire preuve de discrimination envers les membre d'un groupe identifiables à cause de ses croyance religiuses. Le calendrier ou l'horaire de travail a donc un effet discriminatoire.[29]

La Cour a ensuite examiné la nature de la mesure d'adaptation qui serait nécessaire pour contrer ces effets négatifs. Il a rejeté l'opinion que l'offre du conseil scolaire d'offrir un congé non payé était une adaptation suffisante. Monsieur le juge Cory a écrit :

S'il existait une condition de travail qui niait à tous les professeurs asiatiques une journée de salaire, on conclurait qu'il y a discrimination. . . Manifestement, la discrimination directe résultant en une perte de salaire serait intolérable et défierait les mesures législatives relatives aux droits de la personne. Les effets négatifs semblables découlant de cette discrimination et donnant lieu à la même perte ne peuvent être tolérés à moins que l'employeur ne prenne des mesures raisonnables pour répondre aux besoins des employés touchés.[30] [accent ajouté] [traduction non officielle]

La Cour a conclu que le conseil aurait dû offrir des congés pour observances religieuses en vertu des dispositions de la convention collective relatives aux congés pour raisons spéciales, ce qui ne lui aurait pas causé de préjudice injustifié.

Un certain nombre de principes généraux découlent de la décision rendue dans l'affaire *Chambly* au sujet des mesures d'adaptation en matière d'observance religieuse, principes qui ne sont pas limités dans leur application aux termes particuliers de la convention collective examinés dans l'affaire *Chambly*. Un employeur a le devoir de considérer et d'accepter les demandes de congés pour observances religieuse, y compris les congés payés, à moins qu'une telle mesure lui cause un préjudice injustifié. Le principe de l'égalité de traitement exige, à tout le moins, que les employés aient droit à des congés payés pour observances religieuses, jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés chrétiens qui sont considérés comme jours fériés, soit deux jours (Noël et le Vendredi saint). Le nombre de congés payés peut être de trois en vertu de certaines conventions collectives qui reconnaissent aussi le Lundi de Pâques comme un congé payé. Au-delà de ces mesures, soit l'octroi de deux ou de trois jours, les personnes concernées peuvent demander d'autres mesures d'adaptation. Par exemple, ces mesures peuvent inclure des congés payés additionnels comme les congés mobiles ou des congés pour raisons personnelles, si de telles dispositions existent dans la convention collective ou la politique de la compagnie, ou des congés non payés. Le critère de préjudice injustifié s'applique à *toutes* les demandes d'adaptation, et c'est à l'employeur qu'il incombe de montrer les effets du préjudice causé et de prouver à quel point le préjudice est injustifié.

5. Horaire souple

L'objet de cette mesure est de prévoir une certaine souplesse dans l'horaire de travail des employés, ou de permettre aux employés de changer ou de reporter leurs jours de travail lorsque leurs convictions religieuses ne leur permettent pas de travailler certains jours ou certaines heures. Par exemple, les adventistes et les juifs observent le sabbat depuis le coucher du soleil, le vendredi, jusqu'au coucher du soleil, le samedi. Les personnes pratiquant ces religions ne peuvent travailler pendant cette période.

Un horaire souple peut comprendre : des heures d'arrivée et de départ différentes les jours où la personne ne peut pas travailler tout le jour, ou travail durant l'heure de repas pour compenser le départ anticipé ou l'horaire échelonné. Lorsqu'une personne a utilisé tous les congés payés auxquels elle a droit, l'employeur devrait aussi envisager de permettre à la personne de reprendre les heures de travail perdues ou d'utiliser ses congés mobiles

6. La modification de l'horaire et la *Loi sur les normes d'emploi*

Dans certains milieux de travail, la modification de l'horaire est une mesure d'adaptation pratique mais qui pose des problèmes financiers en raison de l'obligation de majorer le salaire des employés qui travaillent les jours de Noël et du Vendredi saint, soit ordinairement le taux régulier majoré de 50 pour 100. En Ontario, la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, E-14 prévoit que :

par. 26 (1) : *. . . si l'employé travaille un jour férié, l'employeur lui accorde un taux de majoration au moins égal à son taux normal de salaire majoré de 50 pour cent pour chaque heure de travail et, si l'employé a droit au jour férié payé, l'employeur lui verse son salaire normal en plus.*

L'obligation de payer un taux majoré pour le travail effectué les jours fériés peut présenter un obstacle financier à une telle mesure d'adaptation et peut constituer un préjudice injustifié. Cependant, le paragraphe 25 (3) de la*Loi sur les normes d'emploi* prévoit une autre solution, soit la substitution des jours fériés :

par. 25 (3) : *Si un jour férié coïncide avec un jour de travail d'un employé, l'employeur peut, avec l'accord de l'employé ou de son représentant, substituer au jour férié un autre jour ouvrable avant les congés annuels suivants de l'employé. Le jour ainsi substitué est réputé le jour férié.*

Si une personne demande une mesure d'adaptation et si le paragraphe 25 (3) de la *Loi sur les normes d'emploi* présente une solution possible, la modification de l'horaire constitue une forme acceptable d'adaptation.

Puisque l'employeur et le syndicat out tous deux l'obligation légale de répondre aux besoins des employés comme les tribunaux en ont décidé dans l'affaire *Renaud*[32] et autres, l'employeur et le syndicat devraient être libres de conclure des ententes qui sont plus généreuses que les normes minimales établies dans la *Loi sur les normes d'emploi*, en vertu de l'article 4 de ladite *Loi* :

art. 4 : *Un droit accordé, un avantage consenti ou une condition d'emploi prévue par un contrat. . . qui prévoit, dans l'intérêt d'un employé, une rémunération en espèces, un droit ou un avantage supérieurs à l'exigence imposée par une norme d'emploi ou un nombre d'heures de travail inférieur à cette exigence, prévaut sur une norme d'emploi.*

8. EXCEPTIONS

La discrimination ou un traitement inégal peut se défendre légalement dans certaines circonstances.

1. Participation à des groupements sélectifs

D'abord, l'article 18 du *Code* prévoit que les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par leur croyance peut donner priorité aux personnes de même croyance pour ce qui est de les accepter comme membres ou comme participants.

2. Emploi dans les groupements sélectifs

Deuxièmement, l'alinéa 24 (1) (a) du *Code* prévoit qu'un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par leur croyance peut n'employer que des personnes ainsi identifiées ou leur accorder la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple : Un établissement d'enseignement comme une école confessionnelle peut accorder la préférence à des candidats et candidates de même confession ou croyance lorsqu'il engage le personnel

enseignant. Cette politique d'embauche serait permise parce que la croyance de l'enseignante ou de l'enseignant est liée aux fonctions qu'il doit normalement exercer dans une école confessionnelle. Cependant, cet argument ne peut servir à justifier une telle politique dans le cas de l'embauche du personnel d'entretien. L'école doit démontrer que l'exigence d'appartenir à une croyance particulière a un rapport rationnel avec les fonctions essentielles du poste.

3. Exigences, qualités requises et critères définis de façon raisonnable et de bonne foi

Même si une exigence, une qualité requise ou un critère est neutre et non discriminatoire au premier abord, il est néanmoins possible qu'il ait des effets négatifs et qu'il puisse être discriminatoire en vertu de l'article 11 du *Code*. Cependant, le *Code* prévoit une justification si cette exigence, cette qualité requise ou ce critère est défini de façon raisonnable et de bonne foi, et si les besoins des personnes touchées ne peuvent être satisfaits sans causer un préjudice injustifié aux personnes responsable de tenir compte de ces besoins.

Exemple : Une politique qui exige que les employés travaillent un jour qui coïncide avec une fête sacrée d'une certaine religion peut être justifiée, malgré ses effets négatifs sur certains employés, parce que la nature de l'entreprise est telle qu'un jour particulier de la semaine est essentiel aux fonctionnement de l'établissement. Cependant, l'employeur a le devoir de répondre aux besoins de ces employés, pourvu qu'il puisse le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié. Les inconvénients administratifs ne constituent pas un préjudice injustifié. Les exigences en question doivent être établies de bonne foi avec *l'intention* de réaliser la mission de l'entreprise, et non pas dans le but de contourner l'objet du *Code*. Les exigences doivent avoir un rapport objectif avec la mission de l'entreprise. Les exigences doivent constituer la solution la moins discriminatoire possible, toutes choses égales d'ailleurs.

CONCLUSION

Le pluralisme religieux pose un défi à toute société multiculturelle, surtout une société aussi diversifiée que la nôtre. Bien sûr les mesures législatives ont progressé rapidement à cet égard, mais le meilleur garant d'une société civilisée c'est un esprit éclairé fondé sur la tolérance et le compromis; seul un tel esprit peut permettre à la société d'offrir à tous ses membres des chances égales, sans égard à la croyance.

RENSEIGNEMENTS SUPPLEMENTAIRES

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur la Commission ou sur cet énoncé de politique, n'hésitez pas à communiquer avec notre numéro générale d'information 1-800-387-9080 ou à Toronto le (416) 326-9511 (ATS: (416) 314-4535), du lundi au vendredi, aux heures normales de bureau. Vous pouvez aussi visiter notre site Web au www.ohrc.on.ca.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si

:

il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

NOTES

1. D'autres territoires de compétence canadiens ont adopté des mesures législatives en matière de droits de la personne qui utilisent le terme «religion» comme motif illicite de discrimination. Pour une étude des décisions portant sur la «croyance» ou sur la «religion», voir Tarnopolsky, *Discrimination and the Law* (Toronto: Richard deBoo, 1985); pp. 6-1 à 6-6.

2. Voir *Singh v. Workmen's Compensation Board Hospital & Rehabilitation Centre* (1981), 2 C.H.R.R. D/549 (commission d'enquête ontarienne); *Bhinder v. Canadian National Railway Co.* (1981) 2 C.H.R.R. D/546 (tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne), infirmé [1983] 2 F.C. 531, confirmé [1985] 2 S.C.R. 561.

3. Les athées nient l'existence de Dieu; les agnostiques sont d'avis que l'on ne sait rien et que l'on ne peut probablement rien savoir de l'existence de Dieu.

4. Voir cependant *Obdeyn v. Walbar Machine Products of Canada Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/712 (commission d'enquête ontarienne); pp. D/716 - D/717.

5. Non seulement de tels groupes ne sont pas protégés par le *Code*, mais ils pourraient bien être sujets à des poursuites en vertu du *Code criminel* . Les activités illicites de ces groupes devraient être immédiatement signalées à la police.

6. Par exemple, la mutilation génitale des femmes est une violation des droits fondamentaux des femmes et n'est pas une activité protégée pour des raisons de croyance. Voir l'énoncé de politique de la Commission à ce sujet : *Politique sur la mutilation génitale féminine*.

7. Ce principe est exprimé dans le préambule du *Code* qui dit de façon expresse que

la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ... [qui vise] à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon à ce que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province.

8. La notion d'«adaptation» est traitée sous la rubrique «devoir de tenir compte des besoins».

9. Ce principe a été établi, dans le contexte de la *Charte*, dans l'affaire *R. v. Big M Drug Mart Ltd.* [1985], 1 S.C.R. 295 et, dans le contexte du *Code*, dans l'affaire *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.* (1985), 7 C.H.R.R. D/3102; par. 24775.

10. *Dufour v. J. Roger Deschamps Comptable Agréé* (1989), 10 C.H.R.R. D/6153 (commission d'enquête ontarienne); p. 6170.

11. *Ibidem.*

12. Voir la *Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief* (1981).

13. L'alinéa 24 (1) (a) du *Code*, par exemple, permet à un établissement qui a pour but principal de servir les intérêts d'un groupe religieux identifié de préférer les candidats et candidates à un emploi qui sont également membres de ce groupe.

14. *Ibidem*.

15. Paragraphe 23 (4) du *Code*.

16. Voir *Opening and Closing Exercises for Public Schools in Ontario* (Ministère de l'Éducation et de la Formation, 1993).

17. L'article 9 du *Code* porte sur la discrimination indirecte.

18. Article 11 (2) du *Code*.

19. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994) 22 C.H.R.R. D/1.

20. Article 11 du *Code*. Des personnes peuvent demander des mesures d'adaptation pour des pratiques ou observances religieuses qui ne correspondent pas à des doctrines établies, ou elles peuvent demander une adaptation pour observer une pratique qui n'est pas observée par tous les membres de la croyance. Les codes vestimentaires, régimes alimentaires, et autres sont de bons exemples de pratiques religieuses qui sont observées de façon sincère mais qui ne sont pas nécessairement observées de façon générale par toutes les personnes pratiquant une religion ou partageant une croyance.

21. *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* (1992), 16 C.H.R.R. D/425, Cour suprême du Canada. La *Human Rights Act* de Colombie-Britannique, qui était en vigueur au moment de la décision, ne mentionnait pas de façon explicite l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Le principe auquel est arrivée la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Renaud*, soit que le syndicat tout autant que l'employeur ont le devoir de tenir compte des besoins, sauf s'il en résulte un préjudice injustifié, s'applique à plus forte raison au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, lequel impose explicitement l'obligation de tenir compte des besoins des personnes identifiées par les motifs illicites de discrimination, sauf s'il en résulte un préjudice injustifié.

22. *Ibidem*; p. D/438.

23. *Supra*, note 21, pp. D/436 - D/437.

24. (1982), 89 D.L.R. (4e) 305 (Cour divisionnaire de l'Ontario).

25. *Ibidem*; p. 312.

26. *Sehdev v. Bayview Glen Junior Schools Ltd.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4881 (commission ontarienne d'enquête); *Pandori v. Peel Board of Education* (1990), 12 C.H.R.R. D/364, confirmé (1991), 14 C.H.R.R. D/403 (cour divisionnaire de l'Ontario), permission d'interjeter appel devant la Cour d'appel de l'Ontario refusée.

27. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994) 22 C.H.R.R. D/1.

28. *Ibidem*; p. 3/11.

29. *Ibidem*; pp. D/11 - D/12.

30. *Supra*, note 16, p. D/12.

31. "Jour férié" y est défini à l'article 1 et comprend le jour de l'An, le jour de Noël et le 26 décembre.

32. *Supra*, note 18.

Au sujet de la Commission | Quoi de neuf? | Commissaires | Politiques ét education du public | Décisions judiciaires | Procédure relative aux plaintes
Publications en ligne | Liens hypertextes connexes | Page d'accueil | Pour communiquer avec nous | Recherche sur notre site | Carte du site